

会議録

概要

会議名	豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会 第2回ジェンダーギャップ対策分科会
日 時	2025 年 9 月 29 日（月）13：30～16：35
場 所	豊岡市役所 3 階 庁議室
出席者	委員：8 人（敬称略） 井垣真紀、今井秀司、倉田晴美、佐藤春華、高橋正透、瀧下真理子、坪口幸弘、西村 勲 庁内委員：10 人 アドバイザー：大崎麻子 氏
事務局	くらし創造部部長 谷岡慎一 多様性推進・ジェンダーギャップ対策課 原田紀代美、道下一、大森毅、稲田直子

議事

1 高橋委員長あいさつ

- ・一期一会。相手を大切にすることは自分を大切にすること。

2 前回分科会の振り返り

（事務局より説明）

3 具体的事業・成果目標の修正について

（事務局より説明）

4 市民・事業所アンケート・インタビュー調査結果の共有について

株式会社 Will Lab 小安 美和 氏

- ・市民アンケートでは、5 年前の調査と違って郵送回答も追加したため、高齢者の回答が増えた。60 代以上の回答が全体の 6 割を占めている。
- ・事業所アンケートでは、育児・介護支援制度のある事業所は 4 割程度であることが分かり、豊岡市としてどう取り組んでいくか、今後の課題である。
- ・アンケート調査とは別に、19 人に聴き取り調査をした。20～40 代女性は不平等感がありながらも、以前よりは改善していると感じている。高齢者は社会の変化を感じつつも、自分の価値観を変えるのは難しいと考えているようだ。

5 情報提供

豊岡市ジェンダー平等推進アドバイザー

特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事 大崎 麻子 氏

「次の 5 年へのヒント ～市民・事業所調査を踏まえて、他地域の挑戦から学ぶ～」

（要旨）

- ・5 年前、若い世代にとって「豊岡のありたい未来とは何か」という問いから、ジェンダーギャップ解消戦略の策定が始まった。当時は「おしゃれなカフェが欲しい」という声が多かった。

今では、実際に駅前や商店街にカフェができ始めるなど、まちの景色にも変化が生まれている。

- ・ 一方で、家庭内のケアワークは依然として女性に偏り、地域活動はシニア男性が中心で、若者や女性に関わりづらい状況が続いている。今回のアンケートでも高齢者層の意見は多く集まったが、若い世代の声や希望、不安は十分に把握できていない。今後は、若者の意見をどのように汲み取り、後期プランに反映していくかが重要な課題である。
- ・ 若い世代は、SDGs や気候変動、ジェンダー、人権といった社会課題について理解が深く、意識の変化も非常に速い世代である。
- ・ 全国には、地元の NPO や女性団体が行政や企業と連携し、若者とともに理想の将来像を描きながら、カードゲームや役割スイッチといった手法を活用した対話の場を設けたり、女性議員を増やすための土壌づくりを行ったりしている地域もある。豊岡市にとっても、これらの先進事例から学べる点が多い。

〔質疑応答〕

A 委員：3 人の娘は社会課題や環境に関心があり、自分事として捉えている。学校は、中には理解のある先生もいるが、旧態依然とした体制は変わらないと感じる。先生方にも時代に合った勉強をしていただきたい。

大崎氏：教育者であれば、子どもたちがこれから直面する社会課題にも視野を広げ、向き合おうとするはずである。しかし、現状ではそのような姿勢を持つ教員は必ずしも多くない。他地域では、社会課題や環境問題に取り組む企業や地域の人々と若い世代がつながり、対話を重ねる場づくりが進んでいる。豊岡においても、そのような場を増やしていくことが重要である。

B 委員：不登校支援をしている。以前関わった生徒が、先生の言うことはもっともらしく正しいことを言っているが、本当に自分と向き合っているのかと言われた。
生徒に考えさせるチャンスを与えることが先生の仕事だと思う。

6 協議事項

グループごとのワークショップ

ワーク 1：家庭でのケア負担を平等にするため、家庭・地域・企業はどのように手を取り合えばいいでしょうか。

A グループ

（企業）労働時間をいかに削減するか。生産性を考えると難しいかもしれないが、1 日 6 時間、週 3 日労働を実現する。

（地域）不要な伝統行事が多い。若者の参加が少ないということは、若者の声を取り入れら

れていないということ。

Bグループ

(家庭) まずはコミュニケーション。夫婦で話す時間が取れない場合は子どもを介してでも会話をする。

(企業) 仲間を作る。終業後 30 分に帰る仲間を見つける。

地域も企業も中心は 60～70 代なので、その世代に理解してもらう。

Cグループ

(企業) 育児・介護支援制度がない企業は制度を創設する。

(地域) ヘルパーではできないゴミ出しなどは、地域でサポートする。

(家庭) 小さい時から何でもできるようにしておく。父親がキャンプでご飯を作ったら褒めて家でも作ってもらう。子育てが不安で大変だということを夫婦で共有する。

Dグループ

(家庭) 家事は子どもも参加して、家族全員で話し合って役割分担

(地域) 退職した高齢者に見守り支援してもらう。

(企業) 残業を減らす。介護・育休や好きな時間に働けるような制度、組織風土を作る。

ワーク 2 : 今後 5 年間どのような取り組みを行っていけばいいでしょう。

Aグループ

- ・義務教育でのジェンダー教育と、教師へのジェンダー教育の徹底
- ・子どもはもともと平等で、大人が価値観を植え付けている。
- ・専門職大学の学生の活用
- ・他市のような共同体
- ・若者の意見をきけるアンケートの取り方

Bグループ

- ・職場環境をよくするために 20～30 代の意見を反映する仕組み
- ・企業の努力（ダメだと思ったら若者は黙って離れていく）
- ・企業向け出前講座（上の世代の経営層に継続的に吹き込む）

Cグループ

- ・民間、市民が中心となる組織、NPOが活動する。
- ・事業所では、従業員が安心して働けるようアドバイザーを置く。
- ・高齢者と若者をつないで学び合う。新しいことだけでなく、以前からあるものも学ぶ。
- ・高校生や大学生の意見を聞く。

- ・世代の偏りをなくすアンケート

Dグループ

- ・小学校からジェンダー教育
- ・若者から出た意見を実現するルール作りと企業への情報発信
- ・条例を作る。（ある程度強制力をもったもの）

7 大崎アドバイザーからの意見・講評

- ・「時間」が大きなキーワード。家庭、職場、地域のいずれにおいても「この慣例や作業は本当に必要なのか」を見直す視点が求められている。
- ・家事分担を可視化する「ラク家事シート」やマンガといった有効なツールはすでに存在しているが、認知度はまだ高くない。こうしたツールをいかに広め、行動変容につなげていくかが重要である。
- ・4割の企業に育児支援制度が存在しないという調査結果は、皆で共有すべきデータ。制度がないことが企業経営に及ぼす影響についても検証し、小規模事業所に対するケアワーク支援の仕組みづくりが、次の重要な課題。
- ・今後は、中高生や20代といった若い世代の声を丁寧に聞き取り、若者を政策や取組の「中心」に据えることが鍵となる。
- ・ジェンダーギャップ解消戦略には条例制定の検討も盛り込まれていた。豊岡市は条例がない状況でも多くの実践が進んでいるが、条例を整備することで、さらなる取組の発展が期待できる。

C委員：NPO法人は非営利団体なので、財源確保が大変。

大崎氏：政府の補助金や助成金、海外の財団などの多様な財源が利用できる。

8 事務連絡

9 閉会